

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 3** *RESOLUCIÓN de 30 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S. A. (CESPA, S. A.), y los trabajadores adscritos a los servicios de limpieza pública viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y punto limpio del municipio de Cobeña 2018-2020 (código número 28102541012019).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa CESPA, S. A., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 20 de marzo de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de septiembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A.,
(COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A.)
Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA, RECOGIDA
DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y PUNTO LIMPIO DEL MUNICIPIO DE COBEÑA 2018-2020**

Artículo 1.- Partes que concertan el convenio colectivo

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las siguientes representaciones de la Dirección de la Empresa COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES, S.A. (CESPA, S.A.) y de otra por la Representación Legal de los Trabajadores (Delegado de Personal) de los trabajadores adscritos a la contrata correspondiente al Servicio de Limpieza Pública Viaria, Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y Punto Limpio del municipio de Cobeña.

Siendo la identificación de cada parte la siguiente:

POR LA REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

D. José Antonio Gallardo Cubero.
D. David Menendez Amor.
D^a. Juan Carlos Calvo García
D. Mariano Hoya García.

**POR LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES (RLT) DEL SERVICIOS DE LIMPIEZA
PUBLICA VIARIA, RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS Y PUNTO LIMPIO DEL
MUNICIPIO DE COBEÑA.**

D. Jose Maria Perez Castillo (UGT)

Las partes firmantes de este acuerdo tienen y se reconocen legitimación y capacidad suficiente, para suscribir el presente convenio colectivo dentro de su ámbito de aplicación; obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

Art. 2.- Ámbito personal, funcional y territorial

El presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa CESPA, S.A. y sus trabajadores, adscritos al centro de trabajo de los servicios de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos y punto limpio del municipio de Cobeña, servicio del cual la empresa es adjudicataria, y siempre y cuando permanezcan vinculados al servicio de la referida localidad, quedando por tanto el ámbito territorial circunscrito a dicho término municipal.

Art. 3.- Vigencia, duración y denuncia

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018 y finalizará el 31 de diciembre de 2020

Este convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia.

Art. 4.- Condiciones – Vinculación a la totalidad

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 5.-Garantía, Absorción y Compensación

Las retribuciones y demás condiciones pactadas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier índole o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 6.- Comisión Mixta Paritaria

Constitución de la comisión mixta paritaria. Procedimiento y plazos-. Se constituye una comisión paritaria en el presente convenio, compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores; pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Esta comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes y dicha reunión deberá celebrarse en el plazo máximo de 72 horas desde la convocatoria, levantándose acta de la reunión y haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como orden del día.

Será función de la Comisión Mixta Paritaria la aplicación e interpretación de la totalidad de las cláusulas de este convenio y las establecidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante la vigencia del presente Convenio, la interpretación de las cláusulas del mismo, serán sometidas con carácter preceptivo a esta Comisión Mixta Paritaria. Si no hubiera acuerdo, se someterá a los procedimientos establecidos en la legislación en cada momento.

Además, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales, de promulgación posterior a la entrada en Vigor del presente convenio, que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del convenio.
- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio y a una mayor solución interna de posibles conflictos.

Los dictámenes de la Comisión Mixta Paritaria deberán adoptarse por acuerdo de la mayoría de cada parte, empresarial y social, respectivamente, en un plazo máximo de cinco días, a contar desde el siguiente al que se hubieran solicitado.

Art. 7.- Absorción de Personal

Al término de la concesión de cada una de las contrata, se estará en materia de subrogación a lo dispuesto en el artículo 50 y siguientes del convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 8.- Procedimientos para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y respecto a la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo conforme a lo establecido en el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores

De conformidad a lo establecido en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento ordinario anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria.

En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio Colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un sistema de mediación, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación, arbitraje y conciliación que se encuentran regulados en los Acuerdos sobre solución autónoma de conflictos (sistema extrajudicial), vigentes.

Art. 9.- Retribuciones

Las retribuciones establecidas en el presente convenio son las siguientes:

Salario Base: Es el establecido en las tablas salariales (Anexo 1) para cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.

Plus Tóxico Penoso y Peligroso: El referido plus equivale al 20% del salario base de cada categoría, abonándose por 11 mensualidades.

Incentivos: Se abonará por 11 mensualidades en la cuantía fijada en las tablas salariales anexas.

Plus de Transporte: (extrasalarial). Se abonará por 11 mensualidades en la misma cuantía para todas las categorías.

Plus de especialización: se establece solamente para la categoría de peón especialista, abonándose por 11 mensualidades.

Paga de vacaciones: se abonará en el mes de disfrute de las mismas en la cuantía fijada en la tabla salarial, más la antigüedad correspondiente a 30 días. El importe de la paga de vacaciones será siempre igual o superior a la retribución mensual resultante de sumar los conceptos anteriormente señalados, salario base, plus tóxico, incentivo y plus transporte.

Pagas Extraordinarias: En la forma indicada en el artículo 10.

Art. 10.- Pagas Extraordinarias

El importe bruto de las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios será el indicado para cada categoría en la Tabla Anexa más el complemento de antigüedad, correspondiente a treinta días en las Pagas de Verano, Navidad y Beneficios.

Devengo: Las pagas Extraordinarias se devengarán de la siguiente manera, y en caso de alta o cese del trabajador durante el período de devengo, se abonará la parte proporcional correspondiente a los meses o fracciones de mes trabajado.

- Paga de Verano.- Del 1 de Enero al 30 de Junio.
- Paga de Navidad.- Del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
- Paga de Beneficios.- Del 1 de Enero al 31 de Diciembre del año en curso.

Las fechas de pago serán las siguientes:

- Paga de Verano.- se abonará en el mes de junio.
- Paga de Navidad.- 20 de Diciembre.
- Paga de Beneficios - 20 de Marzo del año siguiente a su devengo.

Art. 11.- Antigüedad

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir un complemento de permanencia en la empresa consistente en 3 bienios del 5% y posteriormente quinquenios, del 7%, sobre el salario base

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día uno del mes en que se cumplan.

Art. 12- Pluses funcionales

1. PLUS ESPECIALIZACIÓN/MAQUINARIA: El trabajador que, ostentando la categoría de peón de Limpieza Viaria, maneje un vehículo cuyo P.M.A., sea inferior a 3.500 Kg. o barredoras cuyo P.M.A., sea inferior a 2.000 Kg., percibirá un plus de calidad funcional, en la cuantía que refleja la tabla salarial de 4,00 € por día efectivo trabajado realizando estas funciones. El Peón que realice estas funciones susceptibles de percibir el plus especialización/maquinaria durante su jornada, también podrá manejar máquinas desbrozadoras, pistolas quitapintadas, decapantes o productos fitosanitarios, percibiendo únicamente el plus especialización/maquinaria y nunca el funcional, es decir solo percibirá uno de los pluses cuando realice ambas funciones durante su jornada.
2. PLUS FUNCIONAL: el trabajador que, ostentando la categoría de peón de Limpieza Viaria, maneje máquinas desbrozadoras, pistolas quitapintadas, decapantes o productos fitosanitarios, percibirá un plus por día efectivo de trabajo de 1'96 €.

Art. 13- Dietas

El personal cuya jornada se realice turnos partidos (por la mañana y por la tarde), percibirá una dieta alimenticia por día efectivamente trabajado de 5'80 €.

Art. 14.- Jornada Laboral

La jornada laboral de LPV será de 40 horas semanales, de lunes a viernes. Existiendo un servicio de un conductor y un operario cada sábado no festivo, que será realizado por cuadrante entre toda la plantilla de LPV. Los trabajadores que les toque trabajar el sábado, durante esa semana la jornada serán de 6 horas cuarenta minutos, para no exceder de las cuarenta horas semanales. Disfrutando de 30 minutos de descanso para el bocadillo, incluyéndose como tiempo efectivo de trabajo.

Además, los trabajadores de LPV, disfrutarán de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero en periodo navideño como permiso retribuido a razón de salario base y complementos. Existiendo obligatoriamente un servicio de un conductor y dos operarios (peones) cada uno de estos días, lo que supondrá que el disfrute de estos días será rotativo con el objeto de que el servicio sea prestado por la plantilla mínima exigida.

La jornada laboral de RSU será de 40 horas semanales, de martes a domingo. Disfrutando de 30 minutos de descanso para el bocadillo, incluyéndose como tiempo efectivo de trabajo. La retribución de los domingos será igual a la diferencia entre un día festivo y un día ordinario.

El personal adscrito al Punto Limpio, su jornada laboral está dividida en dos fracciones.

El personal de punto limpio, disfrutará de 12 fiestas nacionales, 2 locales y San Martín de Porres. En el caso de que alguna de estas fiestas coincida con su día de descanso, lo disfrutará el día siguiente laborable.

Art. 15.- Descanso Dominical y Fiestas

Se considera como días de descanso los domingos y los 12 días festivos señalados con carácter general, las 2 fiestas Locales y la Festividad de San Martín de Porres, (3 de noviembre) Festividad Patronal.

En el último año de vigencia del presente convenio, esto es desde el año 2020, siempre que la festividad de San Martín de Porres figure en domingo según el calendario anual, se disfrutará el lunes inmediatamente posterior.

Art. 16.- Traslado del Personal

Cualquier trabajador, podrá solicitar a la Empresa por escrito el traslado a otra zona cuando exista una vacante.

Art. 17.- Horas Extraordinarias

Se procurará que solamente se realicen horas extras en casos excepcionales, si bien, dadas las características del servicio público a prestar, caso de ser necesario realizarlas, el importe a percibir será el que figura junto a la tabla salarial anexa.

Art. 18.- Derechos sociales

Se creará un fondo destinado a financiar las acciones sociales correspondientes a:

La cantidad del fondo será de 1027,25 €.

Rotura de gafas, 50 por 100 del valor con un máximo de 92'44 €.

Cristales graduados/lentes, 50 por 100 del valor con un máximo de 123'27 €.

Odontología u ortopedia, 50 por 100 del valor con un máximo de 246'54 €.

Ayuda para estudios 50 por 100 del valor con un máximo de 246'54 €.

Art. 19.- Licencias y Permisos

La Empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, deberá conceder hasta quince días no retribuidos al año, a todos los trabajadores que lo soliciten por cuestiones familiares, sociales, de estudio, etc., asimismo en situaciones especiales este plazo se podrá ampliar a treinta días.

El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar de permiso retribuido por el importe total devengado en forma y condiciones que se especifican a continuación.

- 15 días retribuidos en caso de matrimonio.
- 15 días retribuidos a las parejas de hecho que lo justifiquen (aportando certificado que acredite su inscripción en el registro de uniones de hecho de la CAM, durante al menos 2 años)
- 3 días naturales por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, ampliables a 2 días más si el hecho se produce a más de 200 Km., del centro de trabajo.
- 3 días naturales por nacimiento o adopción de hijo y 4 si sucede el hecho fuera de la localidad. Si concurrese enfermedad grave se aumentará a un total de cinco días.
- 1 día por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.
- 1 día hábil en matrimonio de hijos, hermanos o padres.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, siempre que no se trate de un cargo o cometido que conlleve ausencias frecuentes o periódicas.

- 1 día para el caso de renovación del carné de conducir de todo el personal que utilice dicho carné para la realización de su trabajo en la Empresa.
- Por el tiempo necesario para los reconocimientos médicos relativos a enfermedad profesional.
- El tiempo necesario para acompañar a hijos menores y cónyuges en caso de que deban acudir a una consulta de especialista médico, pruebas específicas o acudir a urgencias, hasta un máximo de 3 veces al año, todo ello siempre que se acredite que no ha sido posible acudir o coger cita fuera del horario laboral.
- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica del trabajador, tanto del Médico de Cabecera como del Especialista, previa justificación obligatoria de la asistencia y del tiempo empleado en la misma.
- 5 días de permiso retribuido al año (salario base y complementos), incluyéndose en estos, los 3 días de permiso regulados en el artículo 14 del Convenio, esto es, los días 24, 31 de diciembre, y 5 de enero, estos se disfrutarán a elección del trabajador, siempre y cuando no coincida más de un trabajador en su disfrute, preavisando a la empresa con 5 días de antelación, salvo en casos excepcionales de urgente necesidad justificada. El disfrute de estos días para trabajadores con una antigüedad inferior a 12 meses, será proporcional al tiempo trabajado.

Art. 20.- Vacaciones

Las vacaciones tendrán una duración de 31 días naturales y se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 1 de octubre del año de vigencia.

La asignación individual de cada trabajador a los turnos de vacaciones establecidos por la Empresa se efectuará entre la empresa y el delegado de personal, publicándose el calendario de disfrute de vacaciones dentro del primer trimestre del año, a fin de que las necesidades del servicio queden cubiertas. Aquellos trabajadores que disfruten sus vacaciones fuera de los meses marcados por necesidades de servicio, disfrutarán de 5 días más al año.

Art. 21.- Salud Laboral

El Delegado de Personal de este centro de trabajo será el Delegado de Salud Laboral y sus competencias y cometidos serán los que en cada momento establezca la legislación vigente en esta materia.

Art. 22.- Incapacidad Transitoria

Para el trabajador que cause baja como consecuencia de Incapacidad Transitoria, derivada de accidente de trabajo, se le abonará hasta el 100% de su salario real en la cantidad no cubierta por la Seguridad Social.

La Empresa abonará hasta el 100% del salario real durante el tiempo que dure la hospitalización del trabajador, por causa de enfermedad común o profesional, así como durante la convalecencia correspondiente a dicha hospitalización.

En el caso de enfermedad común, la Empresa abonará hasta el 100% del salario real a partir del primer día de producirse la baja médica.

Art. 23.- Capacidad Disminuida

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida deberán ser destinados por la Empresa a trabajos adecuados a sus condiciones siempre que exista posibilidad para ello en el centro de trabajo asignándoles una nueva clasificación profesional, así como el sueldo o salario que les corresponda según la nueva categoría.

La disminución de la capacidad ha de ser determinada por los organismos competentes y la Empresa a través de las oportunas comprobaciones médicas, determinarán si las condiciones físicas del trabajador incapacitado le impiden realizar las funciones básicas de la nueva categoría.

Art. 24.- Reconocimiento Médico

Se realizará un reconocimiento médico anual por parte de la entidad que la empresa designe, concediéndose el día libre retribuido. El presente reconocimiento médico será de carácter voluntario salvo que por norma o disposición legal se establezca el carácter obligatorio del mismo. El resultado de dicho reconocimiento se entregará al trabajador en sobre cerrado a su nombre.

Art. 25.- Promoción y ascensos

Las vacantes que se produzcan en la empresa, se cubrirán siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 28 del Convenio General del Sector.

Se entregará a primeros de cada año al representante de los trabajadores, una relación de todo el personal, indicando edad y antigüedad en la Empresa.

Art. 26- Seguro Colectivo

En el caso de accidente laboral o enfermedad profesional, como consecuencia de la actividad desarrollada para la Empresa de la que derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, el trabajador o sus beneficiarios percibirán en concepto de indemnización la cantidad de 20.955,75 €, independientemente de las prestaciones que, por este motivo, legalmente le correspondan.

Art. 27.- Retirada del Permiso de Conducir

En el supuesto de que un conductor realizando su cometido con un vehículo propiedad de la Empresa y cumpliendo funciones que le han sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le asignará un puesto similar o equivalente, respetándole la categoría y todos los emolumentos económicos que viniera percibiendo, hasta la entrega del permiso de conducir, siempre que dicha sanción no sea debida a embriaguez, toxicomanía o causa similar del propio conductor.

La Empresa se compromete a hacerse cargo bien directamente o a través de la Compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta, por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma, durante la ejecución del servicio siempre que dichos accidentes no se deban a embriaguez u otra causa similar del propio conductor.

Art. 28.- Préstamos Reintegrables

La Empresa establecerá un fondo para la concesión de préstamos personales en la cuantía de 3.081,72 €, para el conjunto de los trabajadores afectados por este convenio.

El personal con más de 1 año de antigüedad en la contrata podrá solicitar un anticipo reintegrable por un máximo de 1.027,51 €, no pudiendo solicitar otro hasta no tener totalmente reintegrado el primero. Estos préstamos devengarán el interés legal. El Tipo de interés a aplicar que devengará el préstamo será variable y revisable trimestralmente, correspondiendo al EURIBOR a noventa días, entendiéndose por éste el MIBOR medio del mercado interbancario de Madrid para operaciones a noventa días publicado por el Banco de España en su Boletín de la Central de Anotaciones el día anterior al comienzo de cada trimestre.

La concesión y la cuantía de cada préstamo se determinarán por una comisión mixta paritaria creada al efecto, que estudiará las solicitudes atendiendo la necesidad y urgencia de cada caso.

El plazo máximo de amortización del préstamo será de un año.

Art. 29.- Prendas de Trabajo

La Empresa facilitará obligatoriamente a todo el personal las siguientes prendas:

ROPA DE VERANO (cada 2 años)	ROPA DE INVIERNO (cada 2 años)
- 2 pares de pantalones	- 2 pantalones
- 2 camisas de manga corta	- 2 camisas de manga larga
- 1 cazadora	- 1 forro polar
- 1 gorra	- 1 cazadora
	- 1 anorak 1 alzacuellos
	- 1 gorra

CALZADO ANUAL

- 1 zapatos de verano
- 1 botas de invierno
- 1 botas de agua para peones
- 1 traje de agua (dicho traje será sustituido caso de romperse previa entrega del deteriorado)

Las botas de invierno de seguridad para el personal que lo solicite.

A los trabajadores se les entregará jabón y toalla y los guantes de trabajo que precisen los cuales serán sustituidos por los viejos que se entregarán para recibir otro par.

En caso de que se rompa o deteriore alguna prenda, la empresa entregará otra al entregarle la deteriorada.

Art. 30.- Jubilación

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación

Jubilación Parcial.- Contrato de Relevo

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Jubilación Plena u ordinaria.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, que resulte de aplicación.

Art. 31.- Solución extrajudicial de conflictos

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y a la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de Madrid en su reglamento.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, a través del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art 32.- Delegado de Personal

Se estará a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto resulta de aplicación al colectivo incluido en el presente convenio.

Art. 33.- Cuotas Sindicales

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en que se expresará con claridad la orden de descuento, la cantidad, la central o sindicato al que pertenece, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la entidad a la que deberá ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones mensualmente, salvo notificación en contrario del trabajador.

Art. 34.- Excedencia

Los trabajadores con un año de servicio en la Empresa podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a cuatro meses e inferior a cinco años.

Las peticiones de excedencia quedarán resueltas por la Empresa y el delegado de personal en un plazo máximo de un mes.

Si el trabajador no solicitará el reintegro con un preaviso de dos meses, perderá el derecho a su puesto en la Empresa, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en la misma categoría.

Los trabajadores que soliciten la excedencia como consecuencia de haber sido nombrados para el ejercicio de cargos públicos y sindicales, no necesitan antigüedad en la empresa para solicitarla, concediéndose obligatoriamente en estos casos, siendo admitido inmediatamente al cumplir su mandato.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Disposición Adicional Primera.- Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:**

La Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las partes firmantes del convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, y teniendo presente el papel del Sector de la Gestión de Residuos como sector comprometido, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere a acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional. Todo ello, de conformidad con el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, según lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres ("Boletín Oficial del Estado" de 23 de marzo).

Dentro del presente Convenio se establecen las siguientes medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la empresa:

La política de empleo de la empresa afectada por el presente convenio tendrá como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el seno de la misma y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La empresa estará obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Disposición Adicional Segunda.- Género neutro

Todas las condiciones y expresiones que se contienen en el presente Convenio Colectivo, se dirigen indistintamente, afectarán y están redactadas en género neutro. No obstante, en todas las expresiones, vocablos y términos, con independencia del género con el que se expresen se entenderá que están incluidos ambos géneros, hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras.

Disposición Adicional Tercera.- Estabilidad en el empleo

La Empresa CESPA se compromete a respetar el principio de estabilidad en el empleo de la plantilla en los términos estipulados en el artículo 49 del Convenio General del Sector de Limpieza Pública Viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Por ello al objeto de contribuir y garantizar ese principio, en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, reversión o rescate de una contrata, así como respeto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida, produciéndose la subrogación en los supuestos previstos en el mencionado artículo 49 A) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Disposición Adicional Cuarta.- Clasificación profesional

De conformidad con las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley (RDL) 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y Ley 3/2012 de 6 de Julio, de Reforma del Mercado Laboral, el sistema de clasificación profesional de los trabajadores del presente Convenio Colectivo se regirá por medio de grupos profesionales, los cuales ya vienen establecidos en los Art. Artículos 20 a 22 – Capítulo V- del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

En consecuencia, los trabajadores adscritos al presente convenio colectivo, dada la actividad a desarrollar –LV y RBU- quedan adscritos al sistema de Grupos Profesionales, de conformidad con la clasificación establecida en el Artículo 22, apartado D) del Convenio General del Sector de Limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y en virtud de ello, los trabajadores, podrán desempeñar cualquiera de las funciones correspondientes a su grupo profesional.

Asimismo, ambas partes acuerdan que el sistema de clasificación profesional recogida en esta Disposición Adicional se incluya en el articulado de los próximos pactos colectivos a suscribir.

Disposición Adicional Quinta. - Incrementos

Se establecen los siguientes incrementos salariales en tablas para los años 2018 y 2020:

- **Año 2018.-** Se establece un incremento salarial una vez se conozca el IPC real del año 2018, equivalente al IPC real establecido para el año 2018, de los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2017, siempre que este sea positivo.
- **Año 2019.-** Se establece un incremento salarial una vez se conozca el IPC real del año 2019, equivalente al IPC real establecido para el año 2019, de los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2018, siempre que este sea positivo.
- **Año 2020.-** Se establece un incremento salarial una vez se conozca el IPC real del año 2020, equivalente al IPC real establecido para el año 2020, de los conceptos salariales establecidos en las tablas de 2019, siempre que este sea positivo.

Disposición Adicional Sexta.- Anexos

Los Anexos que se unen y forman parte del presente Convenio Colectivo forman parte integrante e inseparable del mismo y tienen, por tanto, la misma fuerza de obligar.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que se aplicará de manera complementaria y subsidiaria y demás disposiciones de general aplicación.

ANEXO Nº1
TABLAS DEFINITIVAS 2018

FUNCIONES Y/O ESPECIALIDADES PROFESIONALES	SALARIO BASE	INCENTIV.	PLUS TRANSP.	PLUS PENOSO	PLUS NOCTUR.	PLUS CALIDAD	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEF.	VACAC.	PLUS RESPONSABILIDAD	TOTAL
JEFE DE EQUIPO	820,41	181,55	120,58	164,08	0,00	0,00	1.230,70	1.230,70	605,49	1.584,40	200,00	21.004,07
CONDUCTOR DIA RSU	834,16	213,49	120,58	166,83	0,00	0,00	1.248,08	1.248,08	616,69	1.666,60	0,00	19.465,12
CONDUCTOR DIA LV	805,41	141,55	120,58	161,08	0,00	0,00	1.205,70	1.205,70	595,49	1.364,40	0,00	17.886,07
PEON DIA LV	738,55	29,69	120,58	147,71	0,00	0,00	1.008,32	1.008,32	497,69	1.335,08	0,00	15.251,25
PEON DIA RSU	818,20	33,11	120,58	163,64	0,00	0,00	1.116,23	1.116,23	551,94	1.335,08	0,00	16.610,37

Jefe de Equipo	cond.rsu	peon rsu	cond.lpv	peon lpv	peon espec.	mecanico 3ª
14,00	12,63	10,94	11,81	10,12	10,17	9,98
140,00	135,34	116,33	126,58	107,44	107,94	106,19

horas extraordinarias
festivos sin descanso compensatorio

Año	2018
Art. 12 Plus especialización/maquinaría	4,00
Art. 12 Plus funcional	2,02

(03/25.830/20)

